

# 社会的公正理論からみた、日米 社会システムの比較研究

杉 田 千 鶴 子

社会的交換過程は人間の相互交渉の中でみられるが、多くの心理学者がそこに関心を向けたのは、比較的近年になってからであると考えよう。その学問的発展の経過をみると、ブロー (Blau, 1964)、ホーマンズ (Homans, 1961)、チボーとケリー (Thibau & Kelley, 1959) らがこの問題を取りあげてきた。元来、人間間の取引きから区別された、相互的行動を含む社会的行動の研究——態度、感情、動機、知覚、行動変容、集団構造の変化、リーダーシップ、などの研究——は交換過程そのものに関心が向けられたものではない。しかし、交換過程そのものが理解されなければ予測しにくい感情、動機、行動などに特定の特徴がみられることからして、社会的交換過程に研究の焦点をおくことは意味がある。このような意図の下に発展してきた社会的交換論を基盤にして、Equity 理論の研究が盛んになされてきた。しかし Equity の背後にある比例分配は一つの分配原理にすぎない。本稿では、ドイツによって発展された公正理論の展望をレビューし、我国における公正理論の適用とその問題点などについて論述していく。

## ▲公正理論 (Distributive Justice) の構築経過

ドイツ (Deutsch, M. 1976) は「社会心理学の理論化」に関する小論で、社会心理学の学問的危機から新しい理論の方向づけを示唆した。その危機とは、次のような理由で一時的なものでなく、その学問的基盤のもつ特質 (社会と個人との相互的接点の追求) から考えて永続的なものであるという。すなわち、(1)社会的なものと、社会心理学における心理的なものとの間の不安定なバランス、(2)抽象と具象間のコンフリクト、(3)社会問題の理解についての熱望と可能性間に存在する慢性的ギャップ、などから危機の側面を考察し、ここから理論的発展の可能性をさぐった。これらの問題に関連して、現代の社会心理学の欠陥は、個人のパーソナリティの社会に関連した特性(A)、及び社会状況の心理的に関係した属性(B)、の双方からの考察の欠如を意味する。(A)については、個人は多少なりとも誰もが実験操作によって導入され、意味づけられた心理状態を等質に受け入れると仮定していることである。パーソナリティは、多くのパーソナリティ理論家がおちいったように、空間で機能しているのではなく、常に状況において機能しており、他者との関係で作用している。特定状況で特定のやり方で振舞う傾向としてとらえられなくてはならない。有意義なパーソナリティ傾性を特色づけるためには、個人が如何

に彼の社会的世界を概念づけているかを知らなくてはならない。さらに、概念化の基底にある主要な次元、社会状況のタイプ、社会的目的、彼の社会的世界に生起している社会的振舞い方のタイプは彼の世界の次元化されたスペースに位置づけられている。この対人的世界には四つの一次次元が存在することを主張した (Wish, Deutsch, Kaplan)。協同一競争, 平等—不平等, 社会・情報的一課題中心的, 深い—表層的, がそれにあたる。人が彼のインターパーソナルな世界において、彼自身の社会的関係、異なる社会的状況、いろいろな可能な振舞い方、をどのように位置づけているかを知ることによって、特定状況で明確に説明のつく他者に対してどのように振舞うかを知ることができる。パーソナリティについての他の側面として、(1)ある人の特定の状況での振舞い方は、この状況において他者も彼に対してそう振舞うだろうという期待を彼につくり出し、この両側面の内在化の反映によって規定されている (このことは、プリズナー・ディレンマゲームによる研究成果からも明らかである)。(2)各人のインタ・パーソナルな世界の基底にある精神・心理的実在は人が望んでいる程、心的実在に展性のあるものではない。つまり、同一化の核を人はその生活経験から発展させているのである。

(B)については、個人のパーソナリティに関連した性格を社会状況との関連で特色づける能力の欠如である。ロジャー・バーカー (Roger Barker) らの環境心理学者らは、心理的に環境を特色づける努力をしてきたが、多くの社会心理学者はこの点への展望を十分に発展させることができなかった。都市の心理学的特徴に関するミルグラム (Milgram) の現代の仕事のように、あるいは又、理論的豊かさと社会的効用を社会心理学に我々が望むならば、更なる進展への展望をもたなくてはならない。すなわち、どんな新しい種類の社会構造や社会的過程が、明確化された社会・心理的成果をつくり出すために、考え出されなくてはならないのだろうか。社会心理学における理論づくりは、新しく、よりパーソナルな関係を充足しうる環境をうみ出すためのアイデアを発展させるような、住状況への理解を方向づけることが必要になる。

このように、どんな種類の社会構造、組織、社会化過程がどのような社会的心理学的成果を生じさせるかは重要な問題であることを主張した (Deutsch M. 1976)。

従来 of Equity 理論は市場交換の關係に類似して総ゆるパーソナルな關係を説明しようとするのが暗に仮説から感じとられる。“パーソナルな特性”，“社会的地位”をそれぞれインプットとアウトプットとして、そのような交換に含まれた有用品を拡大しようと試みたことによって、より一般化のできる理論をつくらうとしたものと云えよう。

以上のようなドイツの問題意識、批判とも関連して、さらに又彼の永年の競争と協同に関する研究成果 (Deutsch, M. 1966, 他) と前述の Equity 理論への批判などとの関連、また、これら側面の統合の結果、社会システムを規定する公正理論 (Distributive Justice) が構築されたといえる。

## ▲分配システムに関する近年の研究

分配に基づく公平システムの下には多くの異なる価値が存在していることをドイッチは指摘した。“公平”は個人の幸せを促進させるのに必要な、効果的な“社会的協力”の条件を育成することに関係するという見解を示した。さらに、個人の要求に応じた分配をおこなう集団の存在をも認め、比例、均等、要求分配などが分配原理として考えられた。その他、Winner-take-all（強者のみがすべての利得を得る——典型的例として勝負の世界）などの分配原理も考えられた。（以下の研究成果（p. 38 中段）は Deutsch M. (1979) の報告書に基づく）。

これらの分配原理に対して、粗い仮説として特定タイプの社会的関係の存在はそれと等しい関係を引き起こすということである。この仮説は、コンフリクト解決の競争的過程は、競争的過程の典型的成果がコンフリクト状況に導入されるなら、より発展するという考えに帰因している。反対に、連続的協力過程の典型的成果が導入されるときに、コンフリクト解決の協力的過程が発展する。この仮説に対する検証は、1953年の「集団過程に及ぼす競争と協同の効果」（ドイッチ）の成果から示唆され、近年、Bill Wenck によって検証された（1981, in his dissertation; The Effect of Distribution System on Psychological Orientation）。ここでは三つの心理的方向づけ、すなわち、Winner-take-all, proportionality, equality がもちいられ、次の仮説が提唱された。Winner-take-all の方向づけは衝動的、残忍な、勝敗がものをいう、等の関係をつくり出し；比例分配的方向づけは細分化され、他者との比較を前提とした関係をつくり出し；均等分配的方向づけは総括的で、信頼ができ、過程重視の関係をつくり出す。さらに均等分配システムの中にある人々は、Winner-take-all システムの人々に比べて、高度に相互依存的作業にすぐれているであろう。結果は Winner-take-all と均等条件では仮説通りであったが、比例条件では仮説は支持されなかった（自伝記述からの結果）。さらに、作業過程においても、均等条件は Winner-take-all 条件よりも好成績であったが、均等条件よりも有意に悪かった。思考、感情、他の Ss との関係と同様に、形容詞チェックリストをもちいた結果では、Winner-take-all 条件と均等条件ではその方向づけが明らかに異っており、前者は後者に比べて懐疑的、自律的、残忍で、競争的で、利己的で、着実でないことが記録された。

“支払いの分配的公平及び社会的な相互依存が課題の集団成績、集団過程、集団態度に及ぼす効果”に関する、Cilio R. Ziviani (1979) の研究では、公平さと公正についての見解が道義的哲学 (Rawls, 1900) の見地から考えられ、それを現代の社会心理学の中にとり入れたものである。分配上の均衡ルール (Equity rule) が対人関係の競争と協同というタームで論じられた。競争と協同関係のどちらが集団過程により強く現われるかは状況要因に依存しており、そのいくつかが明示されている。さらに、小集団での課題に対する社会的相互依存の側面がレビューされている。

対面的3人集団がつくられ、Ss は約2時間にわたって5つの異なる課題をおこなった。男女各々32人がランダムに4条件—比例、均等、要求、Winner-take-all 分配——に分けられた。

2つの課題については集団内の相互依存の幅を「全く独立的に作業する」から「三人が最後まで一緒に作業する」までの両極をもつ軸上に位置づけたものである。ANOVAによる統計モデルをもちいた分析法が集団及び個人の水準で同時にデータに適用された。それは、その集団以外から派生する分散を内部原因、たとえば集団、に依存することによって出現する要因と区別するための方法をもちいるためであった。このことから、もとのままの集団における被験者間の経験的な社会的相互依存の特徴と程度の評価が可能であった。一般にもちいられているように統計モデルの非独立の仮説に関しての、相互作用し合った個人の社会的相互依存から出現する分散の源泉が、研究に対する内発的関心からの要因としてデザインに組み込まれた。成績に対する全体的傾向は特に女性では比例分配のシステムが好まれたが、その男女平均では有意な差が得られなかった。課題に関しては集団内被験者及び条件内集団の成績順位係数は各々0.70, 0.69であり、課題に関しての個人成績の標準得点では0.76であった (Cronbach's alpha)。

集団内成績の順位は集団内成績に関連した態度測定を分析するために cross-nesting/repeated measure モデルの一試行要因として取り扱われた。分配システムの公正さに関しての、事後処理の成績と事前処理の評価間の有意な相互作用は、被験者の分配システムの公正に対する事前知覚の仕方に影響をもたらす“自己概念の初期値効果”を示している。すなわち、自分がよい成績をとっていることを知った Ss は、たとえ課題にとり組む前であっても、比例分配を強く好んでいる：成績の悪い Ss は均等システムを最初は好んでいる。各々の分配システム下での作業への期待的動機に関しても同じ効果が観察された。処理前の評定から、比例に次いで均等分配のシステムが Winner-take-all 及び要求分配の各システムよりも公正であることが示された。実験の終りに集団の報酬金を再配分する機会が与えられると、Ss は明らかに均等分配をより多く選択した。集団過程及び態度測定の結果についても本論文に報告されている。

#### 教育場面における分配システムの研究

Bruce Tuckman (1979) による“課題成績、学習、集団の相互交渉、及び態度に及ぼす4つのグレーディング・システムの効果”について略述する。ここでの4つの異なる評価システムとは、均等と比例による2つの分配システムと二つの評価システム（努力と到達）との交互作用から引き出されたものである。120人の学部学生を3人集団に組み、2時間の実験セッションで個人及び集団として作業するという実験に参加させた。予備的分析結果から次のことが明らかにされた。

- a) 到達システムの Ss は3期間中2期間においてより多くの問題を解決した。
- b) 努力システムの Ss は未解決な問題にかかわる時間が有意に長かった。
- c) 成績量では二つの分配システム（均等と比例）での主効果では、均等に基づくシステムの方が Ss は集団での作業時間による長くかかった。
- d) 分配条件と評価間の強い交互作用を示すことが Ss の態度からも一致した傾向として現われた。すなわち、努力一均等の Ss と到達一比例の Ss は一致して彼等のグレーディング・シ

システム、集団、作業に対して努力—比例の Ss 及び到達—均等の Ss よりも正の態度を報告している。

*Doloris Mei* (1979) による“報酬としてのグレード：4つの高校における分配システム”の研究について概述する。実際の授業設定での異なる分配の公平さについて操作される、いろいろなグレーディング・システムを探索するのが当研究の目的であった。第一の原理は、グレードは個人の到達に基づく (individual grading system)。第二の原理では、グレードは集団の到達によって配分される (group grading system)。第三では、個人及び集団の両到達を勘定に入れてグレード方法を決める (mixed grading system)。この他に二つの独立変数としてアカデミックな才能と学校が加えられた。実験デザインはグレーディング・システム、アカデミックな才能 (高, 中, 低) と学校 (公立, 私立, カトリックの教会附属校 A, B) の  $3 \times 3 \times 4$  の因子的デザインである。4つの学校からの 312 人の学生が 2 週間の定期的に組まれた心理学の授業中にこの研究に参加した。集団は異質な集団からなり、個人でとられ、書かれたクイズの準備をするための三つのグレーディング・システムのうちの一つを有する集団で学ぶよう各被験者はランダムに各集団に割りあてられた。学生等は高校のテキストからの言語発達の章を勉強した。クイズのグレードは彼等に割り当てられたグレード・システムによって決定された。個人の動機づけ；個人学習と集団学習；学習，集団機能，心理学，仲間に対する態度，自己に対する態度，グレーディング・システムといったような変数に関するこの操作の結果が調べられた。

結果から、二度目の評定で学生は“個人的グレーディング・システム”を肯定し，“集団グレーディングシステム”には否定的に反応した。グレーディング・システムと学業能力間にいくつかの有意な交互作用が出現した。学業能力—処理間の交互作用に関して、特に教育心理の作業において、これらは興味ある結果であった。学業能力と学校の主効果がよく効いた。学校は社会—経済的地位の変数であるともいえる。

#### ▲本研究に関連した日米研究の比較

狩野 (1980) の *Distributive Justice* に関する小論で、「日本人の場合には日本人独自の対人関係様式が分配の公正にも反映するであろう」という仮定の下に、彼は次の実験 (狩野・久木田) を紹介している。集団化の強い固定群と成員の流動性のある群とに分け、集団内作業の報酬分配法を比例と均等の二条件に分け (実験では *Winner-take-all* の分配システムも加えた)、更に課題遂行量の高・低の情報を比例・均等の各々の被験者群を二分して与えた。報酬の分配法を個人と集団とで選択させた後、集団での表明 (集団決定) に従って報酬分配をおこなった。その結果、固定群と流動群とでは遂行量の高・低条件で分配法の選択の仕方に逆の交互作用が観察されている。すなわち、固定群では遂行量低条件で、比例分配を均等分配よりも有意に多く選択しており、流動群では遂行量高条件では比例分配を均等分配よりも多く選択

している。実験後の質問紙結果から、作業中重視した要因として、「和を保つこと」が固定群にみられ、「他成員より得点をあげる」「自分の報酬量を増やす」が流動群において試行回数の増加にともなって高くなっているという結果が報告されている。全試行（3試行）を通して同一成員から構成される固定群と、試行ごとに成員の入れ替わる流動群とでは分配法の選択が異なっていることは興味深い。既に、先に紹介した C. R. Zivianni の研究（本文, p. 36）結果からも、課題にとり組む前に好成績であることを知った Ss は比例分配をより好み、成績の悪い Ss は均等分配をより好んだ（課題終了後の評価時）ことが示され、このことは両 Ss 群ともに自己に有利な分配法を選択していることが明らかである。それにも拘らず、実験終了時に分配法の再選択の機会が与えられると Ss は明らかに均等分配をより多く選択している。一定の集団過程を経て、各成員の成績を知った上での選択で、事前に決められた分配条件以上に対面的作業過程が有意に作用していると考えられる。さらに、狩野・他の実験と対比させて Rebecca Coleman Curtis (Deutsch M. 1978 p. 42 に紹介) の研究を考察する。まづ、彼はハーバード大学の道徳哲学者、John Rawls の著 (A Theory of Justice) で発展的に扱われている“a veil of ignorance”の概念をもちいた考えを基盤として実験をおこなった。公正原理とは公正な手続きによって発展する原理であるという考え方である。このような手続きを特色づけるために、人個人が何が公正であるかを決めるような状況におかれている背後において、“無知の概念”が存在していることを明らかにしている。“無知の概念”の背後では、人々はいろいろな公平の原理が人々自身の個人的ケースに如何に影響を与えているかを知ってはいない：彼等は知能、社会的地位、富、能力、パーソナリティ等における彼等の相対的利益又は不利益を知ってはいない。これ等の特性に不平等があるのを知ってはいても、それ等が如何に配剤されているかを知ってはいない。J. Rawls によれば、“無知のベール”の背後にある人々は二つの基本的原理を選んでしていると信じている：第一に基本的権利と義務の賦与を要求し、第二に総ゆる人々、とりわけ、社会で最も恵まれていない人々にとって、彼等の利益が補償される時にのみ、社会的経済的不平等が解消され、公平になると考えられている (M. Deutsch, 1978, p. 42)。さて、Curtis の実験では“無知条件”の Ss には二人のうち一人が高得点者 (80パーセンタイル) で他の一人は低得点者 (20パーセンタイル) であると知られるが、誰がどれだけの得点かについては伝えられない。“knowledge”条件の Ss には二人の Ss の一人に対して高得点であったと云い、他の一人には低得点者であったと教えられる。各条件群を二分してそれぞれの条件群に対して、相手に対して好意的態度を形成する条件と負の態度を形成する条件を設定した。Ss は13ドルを二人の間で分ける場合の公平な原理を選択するよう求められた。結果について顕著な点は“knowledge”条件では低得点者で負の態度をもっている場合には、均等分配の選択者が他の分配原理以上に多く、73.3%を占めた。同様に正の態度条件の Ss は均等、比例原理では各々40%ずつの選択率であった。同様の群で、高得点者群のうち、負の態度条件では、実験でもちいられた5原理の選択はほぼ等しく分散している。同様に正の

表1 可能な公平分配の決定における、いろいろな原理の使用を報告する  
被験者のパーセンテージ (M. Deutsch, 1978 p. 44)

	Knowledge 群				Ignorance 群	
	高得点者		低得点者		得点が不明確	
	他者への肯定的態度	他者への否定的態度	他者への肯定的態度	他者への否定的態度	他者への肯定的態度	他者への否定的態度
各人には均等に支払うべきである	33.3 <sup>a</sup>	13.3 <sup>b*</sup>	40.0	73.3 <sup>b*</sup>	80.0 <sup>a</sup>	46.7
作業をよくやる人には多少なりとも他の人より多く支払うべきである	26.7	20.0	13.3	13.3	20.0	40.0
各人には作業に相応した支払いをすべきである	40.0 <sup>c*</sup>	20.0	40.0 <sup>d*</sup>	13.3	0.0 <sup>c*d*</sup>	16.7
勝者にはほとんどの額を支払い、敗者にはわずかにばかりの支払いをすべきである	0.0 <sup>e**</sup>	26.7 <sup>e**f**</sup>	0.0	0.0 <sup>f**</sup>	0.0	6.7
勝者には全額を支払うべきである	0.0	20.0	6.7	0.0	0.0	0.0

有意差：肯定的関係では Knowledge 群に\*；否定的関係では Knowledge 群に\*\*、数値は%。

注 同じ英文字同士の比較によって、それらの有意差の確率が\*で示される。\*がついていないのは、 $p < .10$  である。

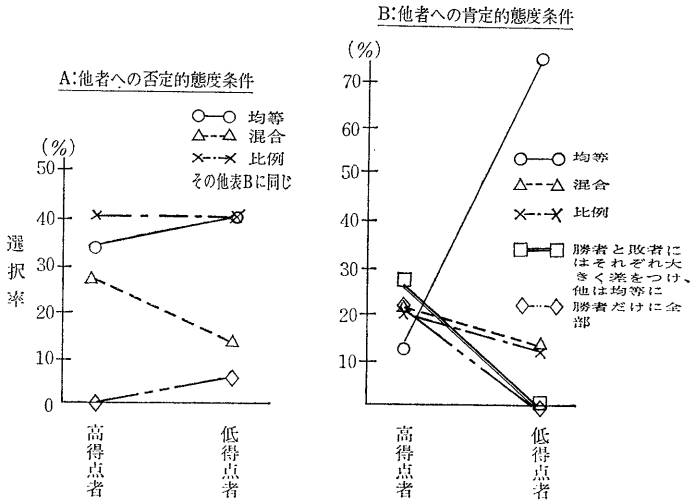
\*  $p < .05$ ,  
\*\*  $p < .01$  を示す。

態度条件では均等、均等と比例の混合（すなわち，“遂行量が多い人にはほんの少しでも他の人より多く報酬を与えた方がよい”という原理），比例原理の選択率は各々33.3%，26.7%，40.0%であった。これら knowledge 群の結果を総括すると，他者に対する負の態度条件の高・低得点者群の選択の仕方に顕著な差異がみられているが，他者に対する態度の好悪条件が，狩野・他の実験における集団化の程度の高・低群（固定群と流動群）に対応するとして狩野・他の実験と比較することで日米の分配原理を検討していきたい。

米国においては，低得点者で負の態度条件（すなわち流動群に対応する）では，均等分配をより多く選択し，高得点者の Ss は均等，比例間の選択の仕方に差がみられないが，日本では流動群においては，高得点者は比例分配を好み，低得点者は均等分配を好む。米国の場合には正負態度条件間の選択の仕方に差がみられるが，特に低得点者の場合に固定群と流動群間の差が顕著である。ドイツによれば，低得点者は自己に有利な分配を好む率が高得点者に比べて増加していること（すなわち均等分配法を好む率が高い）を指摘している。R. C. Curtis の結果から，他者に対して負の態度をもつ Ss は相互的分配を好み(1)，相対的に高得点である者は彼等が報酬を得られる分配法を望み(2)，相対的に低得点である者は相対的な遂行量（成績）を考慮する原理よりも彼等により多くの報酬の得られる“均等”原理を選ぶ傾向が強い(3)，などが掲げられた（図1参照）。

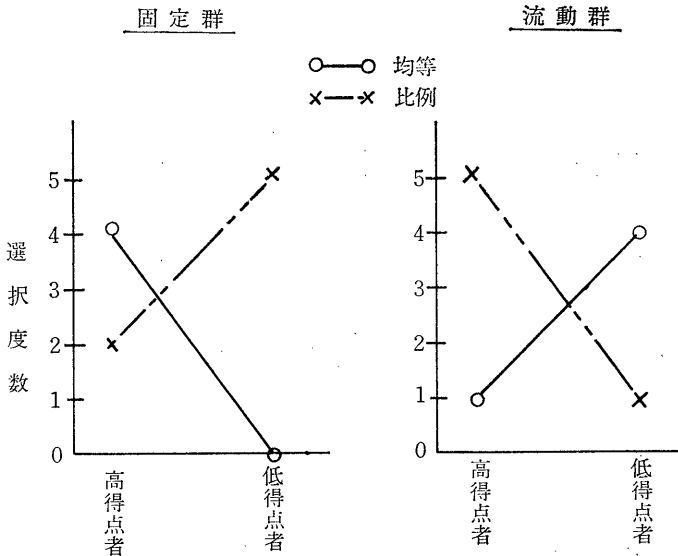
狩野・他の実験から，相手との関係が疎遠であれば，日本人は高・低得点者共に利己的分配

図1 表1の knowledge 群における肯定的態度、否定的態度条件での高・低得点者の分配原理の選択率\*



\* (Deursch M. 1978, p. 44 の表1を杉田が書換えた)

図2 固定群、流動群における高・低得点者の分配原理の決定数 (3試行の合計) (狩野・他, 1980)



を好むが、固定群のように相手との関係が継続する場合には高得点者は比例よりも均等分配を好み、低得点者は均等分配を選択することはなく比例分配を好む。すなわち、他者を意識した分配原理の選択が価値づけられているといえよう。固定群と流動群との選択の仕方の差異は歴然としており、集団圧力の強さに対応して高・低得点者共に他に有利な原理を選択していることが明らかにみられる。日本人の利他性は集団圧力によって形成されていると考えられる(図2)。

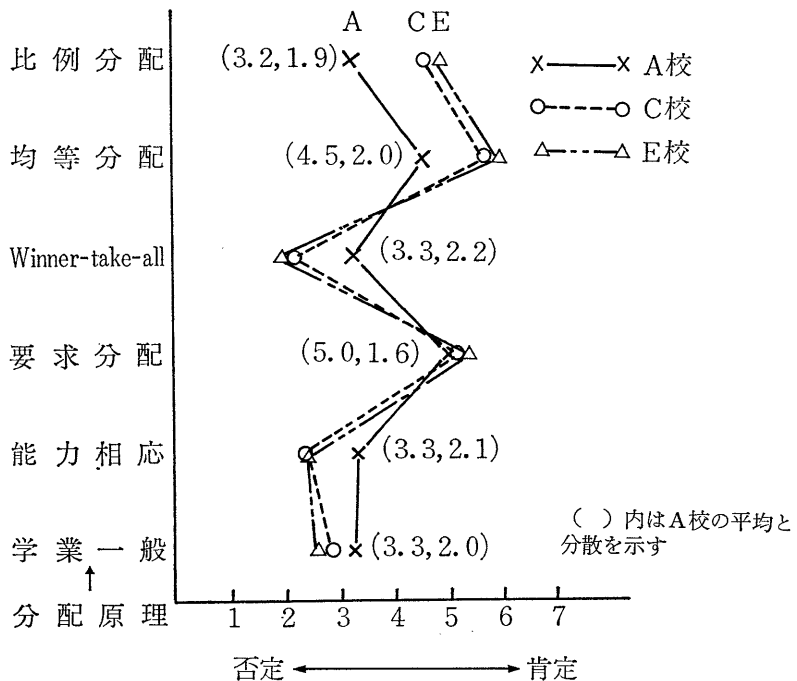


Curtis の実験では流動群においては、他者への負の態度をもつ群では、低得点者は自己に有利な選択をする（73.3%が均等）が、高得点者の場合には自己有利な選択傾向の存在を全く否定できる訳ではないが、均等分配、比例の分配法間に選択率の差はみられなかった。他者への肯定的態度別条件では、高低得点者間での均等・比例分配間の差は大きくない。この様に高・低得点者共に何か一貫した価値を基準にして比例、均等分配を各々選択していると考えてよい。むしろ高得点者に自己に有利な分配を好む傾向がみられることがわかる（均等・比例の混合型）。他者との関係が肯定的であろうと否定的であろうと、高得点者は一貫した価値原理を基礎にして分配法を選択しているのである。換言するなら、他者との関係がどのようなであろうとも、作業結果の報酬分配原理に対する姿勢はくずしていない。対人的圧力が作業遂行後の報酬分配の原理に影響を与えることがないことを、とりわけ他者への負の態度条件の低得点者を除いては、明確に示していると云えよう。

### ▲分配システムの社会化

集団化の程度が強くなれば、我国においては、比例より均等分配が好まれ、米国においては、集団化の変数が直接に均等分配を選択させるような必然性をもたらしてはいないことは先の研究レビューでも明らかである。公正理論の基底にある諸種の分配原理は、どのように学習されているかを知ることは、日米社会構造の違いを知る上でも重要な問題である。ドイツも指摘

図3 児童の認知する役割分配原理（杉田，1982）



しているように、どのような社会システム、つまり分配原理を支える価値の社会化がなされているかによって、社会システムの選択の仕方が異ってくると考えられる。社会的交換論でとり上げられた経済的価値の有用性に反して、公正理論がつくり出されたのであるが、我国の場合は、本来、資源 (resources) そのものを分配するという発想は育ちににくい文化的・社会的背景があったとも云える。公正は政策的につくり出し勝ちとするものであるという、人々の参加による公正という考え方と、我国のように公正であることが既に成立し存在していて（我国における社会構造の特徴と社会システム。杉田，1982），その上で諸種の問題解決をおこなうという考え方が有意である国とでは（勿論，現在のような我国では，それだけではやってはいけない。既存の社会構造を支える価値と，現在に適合した社会構造の模索という，重構造をもつ社会である），その違いは大きい。さて分配原理を学級集団という教育場面にあてがう時，グレーディングの問題，学級内役割の決定の仕方などが一例として考えられる。学級内の役割分配の原理を児童たちはどのように認知しているかを調べた結果を図3に示す。10校の調査からCE校の分配パターンを示す学校が多い。

学級運営とも関連して教師たちが児童に教示している価値が児童の分配原理の認識として反映されている。高学年児童対象の調査でも明らかなように，学級における役割の配分において均等，要求分配がなされていると考える児童が多い。均等分配が相互依存的関係をつくり出している点は否めないが，日本の社会の競争性も否めない。公正理論の粗い仮説に相反するのは，米国とは異なる日本の社会の特質の一端を示している。これらの考察については他の機会にその紙面を譲ろう。

## 文 献

- Deutsch, M. The Resolution of Conflict-Constructive and Destructive Processes. Yale Press, 1973.
- ドイツ, M. 集団過程に及ぼす協同と競争の効果. カートライ & トザンダー (三隅二不二監訳): グループ・ダイナミックス, 誠信書房, 1963, p. 497-535.
- Deutsch, M. The Social-Psychological Study of Conflict: Rejoinder to a Critique. *European Journal of Psychology*, 1974, Vol. 4 (4), p. 441-456.
- Deutsch, M. Theorizing in Social Psychology. *P. S. P. B.*, 1976, Vol. 2, No. 2, p. 134-141.
- Deutsch, M. Ch. II Social Psychological Perspectives on Distributive Justice (First Draft). The Part of a book on Psychological Aspect of Distributive Justice. 1977, P. 1-82.
- Deutsch, M. Social Psychological Studies of Different Systems of Distributive Justice. *Privileged Communication*, 1978, p. 1-51.
- Deutsch, M. Education and Distributive Justice. Some Reflections on Grading Systems. *American Psychologist*, 1979, vol. 34, 391-401.
- Deutsch, M. Social Psychology of Distributive Justice. *Second Annual Report (Sept. 1, 1978-April 30, 1979) to the Grant BNS 77-16017*.
- Deutsch, M. Ch III Awakening the Sense of Injustice. p. 19-41.
- Deutsch, M. Fifty Years of Conflict. *The Speech in the Congress of A. P. A.* 1979, p. 1-55.
- Deutsch, M. The Social Psychology of Justice. *The International Symposium of Social Psy-*

- chology*, 1981, p. 23-46.
- Deutsch, M. A Critical Review of "Equity Theory." An Alternative Perspective on the Social Psychology of Justice. *International Journal of Group Tensions*. 1981, Vol. 9, p. 1-41.
- Deutsch, M. Justice in "The Crunch". *Alternatives*, 1979, p. 28-50.
- Homans, G. C. 1966, *Social Behaviour. Its Elementary Forms*. 1966, Routledge and Kegan Paul.
- 狩野素朗 Distributive Justice における日本人の平等主義と他者志向. 日本心理学会第44回大会発表論文集, 1980, p. 7 (小講演Ⅶ).
- Lansberg, I. Distributive Justice in Industry. Descriptive Outline of Research Project. 1979 p. 1-7.
- Leventhal, G. S. The Distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1979, p.91-131.
- 三陽二不二・木下富雄編 公正理論. 現代社会心理学の発展 I. ナカニシヤ出版, 1981, p. 99-136.
- 杉田千鶴子 学級集団における役割分配法の認知と生徒間関係について. 日本心理学会第46回大会予稿集, 1982, 408.
- 杉田千鶴子 態度・価値形成と社会. 杉田・島編「人の成長をひきだすもの, さまたげるもの」, ミネルヴァ書房, 1982. p. 55-62.
- Steil, J., Tuckman, B., and Deutsch, M. An Exploratory Meanings of Justice and Frustration. *Persanality and Social Psychology Bulletin*, 1978, Vol. 4, No. 3.
- Wenck, W. A. Modes of Thinking and the Effects of Distribution Systems. 1979 (Draft of Doctoral Dissertation), p. 1-20.